

**IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING  
PAGES**

**THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED  
TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST  
REPRODUCTIVE QUALITY**

**USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES  
REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A  
COMPLETE READING OF THE TEXT.**

---

**REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES  
QUI SUIVENT**

**LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN  
DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE  
REPRODUCTION**

**LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES  
LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN  
D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL**

Micromedia  
ProQuest

789 East Eisenhower Parkway  
PO Box 1346  
Ann Arbor, MI 48106-1346 USA  
Toll free: 1-800-521-0600  
Fax: (734) 997-4247  
Web: [www.micromedia.ca](http://www.micromedia.ca)

DÉJÀ  
10  
ansINSTITUT  
DE LA STATISTIQUE  
DU QUÉBEC

## Flash-info

Septembre 2009 | Volume 10, numéro 3

**Plus actives que jamais, les mères québécoises occupent toutefois des emplois aux caractéristiques différentes selon qu'elles sont seules ou en couple**

par Alexandre Gaudreault

Au cours des dernières décennies, les femmes ont fortement intégré le marché du travail : elles constituent aujourd'hui presque la moitié de la main-d'œuvre québécoise salariée, alors qu'elles n'en représentaient qu'environ 35 % en 1976. Le taux d'emploi des femmes de 25 à 44 ans, soit celles davantage susceptibles d'avoir des enfants en bas âge, a crû de près de 10 points de pourcentage depuis 1997 pour atteindre près de 80 % en 2008<sup>1</sup>. Afin de mieux comprendre l'évolution de la situation des mères sur le marché du travail depuis la dernière

décennie, leur réalité familiale doit être considérée<sup>2</sup>. En effet, comme les mères ne sont pas toutes dans la même situation, par exemple le fait d'avoir la charge de jeunes enfants ou d'enfants d'âge scolaire, ou encore de vivre en couple ou seule, il importe de tenir compte de leur réalité dans l'analyse de leur participation au marché du travail et des caractéristiques des emplois qu'elles occupent. Cet article traite, dans un premier temps, de l'évolution du taux d'emploi des mères selon leur situation familiale<sup>3</sup> de 1997 à 2008<sup>4</sup>. Ensuite, une analyse de l'évolution de la proportion de mères occupant des emplois dans le secteur public, dans les milieux syndiqués et dans les établissements de 100 employés et plus est effectuée pour la même période. Ces milieux offrent souvent de bonnes conditions de travail (rémunération supérieure à la moyenne d'ensemble, horaires normaux de travail plus fréquents, vacances et jours fériés plus nombreux, etc.)<sup>5</sup> et permettent en conséquence de concilier plus facilement les obligations familiales et professionnelles. La dernière analyse porte sur les changements constatés entre 1997 et 2008 dans la répartition de l'emploi rémunéré à moins de 15 \$ l'heure ou à 20 \$ et plus chez les mères, en reprenant ces milieux de travail et leur contrepartie (privé, non

syndiqué, établissements de moins de 100 employés). Ces strates de rémunération horaire permettent de distinguer les emplois qui sont bien rémunérés de ceux qui le sont moins. En effet, le salaire moyen en 2008 étant d'environ 20 \$<sup>6</sup>, les salariés gagnant un salaire supérieur seront considérés comme étant bien rémunérés. Les personnes rémunérées à moins de 10 \$ l'heure sont généralement considérées comme des travailleurs à très faible revenu<sup>7</sup>; le choix de la strate de rémunération 15 \$ ou moins a été fait afin de prendre en compte les travailleurs faiblement rémunérés.

**Également dans ce numéro :**

Nouvelle parution : rapport  
*Résultats de l'Enquête sur  
la rémunération globale  
au Québec. Collecte 2008*.....5

Bref regard sur les employés  
à temps plein réguliers  
et occasionnels dans  
l'administration québécoise.....7

Qualité de l'emploi chez les  
syndiqués et les non-syndiqués  
au Québec : une mise en  
perspective selon le genre  
et la présence syndicale ..... 8

**Évolution du taux d'emploi selon la situation familiale**

Entre 1997 et 2008, le taux d'emploi des femmes de 25-44 ans croît dans chacune des situations familiales (voir figure 1). La croissance la plus forte est notée chez les femmes seules avec enfant(s), soit près de 18 points de pourcentage (+ 17,8 %); leur taux se fixe ainsi à 75,1 % en 2008. Cela étant, elles rattrapent et dépassent même les mères en couple avec enfant(s) de moins de 6 ans (73,6 %; + 10,6 points). Les femmes en couple avec enfant(s) de 6 ans et plus ne sont pas en reste puisqu'elles affichent une progression d'un

1. Institut de la statistique du Québec (2009). *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 2000-2008*. Québec, vol. 5, n° 1, 280 p.
2. Les données sont tirées de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.
3. Les situations familiales retenues dans l'analyse sont basées sur l'âge du dernier enfant et ne prennent pas en compte les enfants de plus de 24 ans. Les catégories sont : couple avec enfant(s) de 6 ans et plus, couple avec enfant(s) de moins de 6 ans, seule avec enfant(s), seule ou en couple (sans enfant). Cette dernière catégorie permet de comparer la situation des mères avec celle des « non-mères ».
4. L'analyse débute en 1997, année où le taux d'emploi de l'ensemble des femmes (48,2 %) revient au niveau de 1989, année précédant la récession de 1990.
5. Pour des données comparatives portant sur ces dimensions de l'emploi, voir Institut de la statistique du Québec (2008). *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs des conditions et de la dynamique du travail*, Québec, vol. 4, n° 2, 245 p.
6. *Ibid.*
7. Luc Cloutier (2008). *La qualité de l'emploi au Québec. Développements conceptuels et création d'une typologie*, Québec, p. 30-31.

peu plus de 14 points sur la période (83,9 % en 2008). Elles atteignent ainsi un sommet historique en plus d'afficher un taux d'emploi plus élevé que celui des femmes sans enfant, et ce, pour la première fois depuis le début de la série chronologique (1976). Il s'agit d'un renversement important par rapport à 1997, alors qu'un écart de près de 10 points de pourcentage était noté en faveur des femmes sans enfant. Le taux d'emploi de ce dernier groupe demeure relativement stable au cours de la période, mais franchit le cap des 80 % à partir de 2006.

### Part de l'emploi des mères dans le secteur public, les postes syndiqués et les établissements de 100 employés et plus

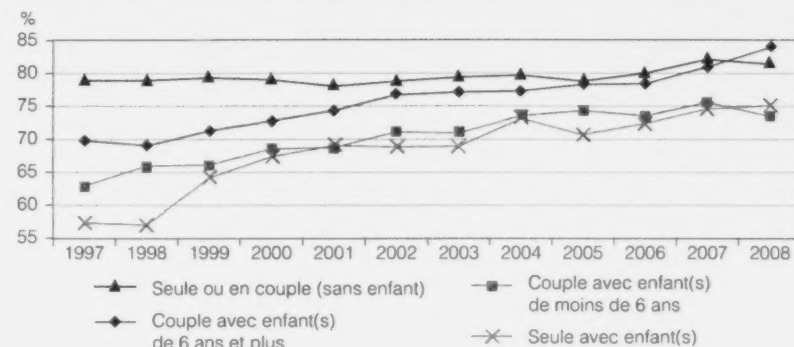
Entre 1997 et 2008, à l'exception des femmes seules avec enfant(s), la part des femmes de 25-44 ans qui se retrouvent dans le secteur public augmente peu importe la situation familiale (voir figure 2). Un peu plus du tiers des femmes en couple avec enfant(s) de moins de 6 ans se retrouvent dans le secteur public en 2008, soit une hausse de près de 3 points de pourcentage par rapport à 1997. Chez les femmes en couple avec enfant(s) de 6 ans et plus et chez les femmes sans enfant, les augmentations sont de 1,1 et 2,8 points respectivement. Inversement, une diminution relativement importante est constatée chez les mères monoparentales (-4,1 points). Ainsi, alors que ces femmes étaient proportionnellement les plus présentes dans le secteur public en 1997 (32,5 %), elles sont passées au dernier rang à ce chapitre en 2008 (28,4 %).

En 1997, les taux de présence syndicale s'élevaient à 44,0 % et 43,0 % respectivement chez les mères en couple avec enfant(s) de moins de 6 ans et chez celles avec enfant(s) de 6 ans et plus (voir figure 3). Ces proportions fléchissent très légèrement pendant la période. Les femmes sans enfant sont les seules à enregistrer une hausse à cet égard (+ 3,2 points); leur taux de syndicalisation se fixe à 39,7 % en 2008. La proportion de femmes seules avec enfant(s) diminue fortement sur la période (-5,4 points), pour s'établir à 36,6 % en 2008; cela modifie beaucoup leur situation comparative. En effet, en 1997, le taux de syndicalisation des mères monoparentales se rapprochait de celui des mères en couple, surtout celles avec enfant(s) de 6 ans et plus; en 2008, un écart de près de 6 points de pourcentage est observé avec ce dernier groupe.

L'analyse de la part de l'emploi des mères dans les établissements de 100 employés et plus montre des résultats similaires. Ainsi, les femmes monoparentales présentent la

Figure 1

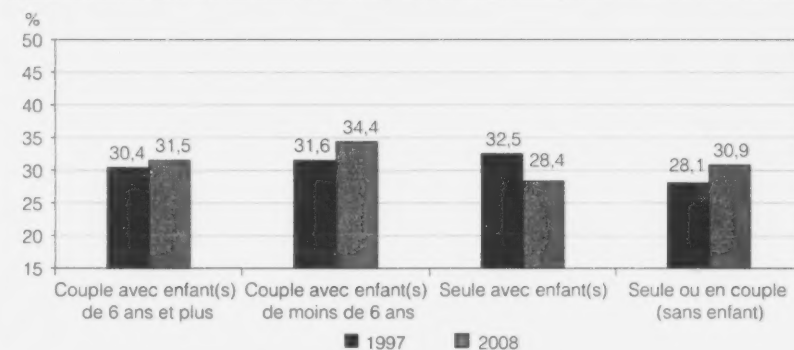
### Taux d'emploi des femmes de 25-44 ans selon la situation familiale, Québec, 1997-2008



Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Figure 2

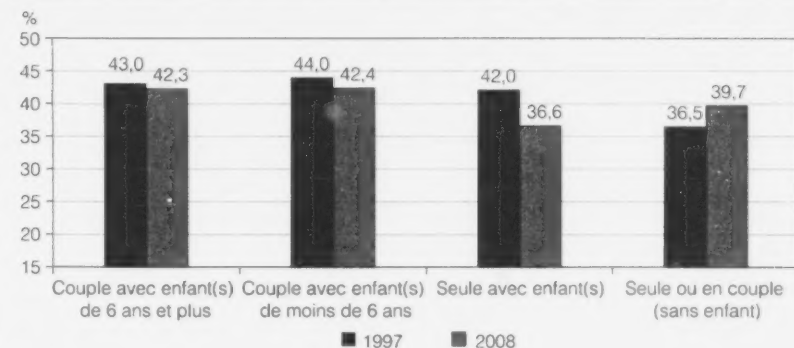
### Part des femmes de 25-44 ans qui se retrouvent dans le secteur public selon la situation familiale, Québec, 1997 et 2008



Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Figure 3

### Part de l'emploi syndiqué chez les femmes de 25-44 ans selon la situation familiale, Québec, 1997 et 2008



Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

proportion la plus faible en 2008 (36,2 %; -4,4 points) dans ces établissements, à égalité avec les mères en couple ayant des enfants de 6 ans et plus (voir figure 4). Il s'agit également d'un renversement par rapport à 1997 : les femmes seules avec enfant(s) détenaient alors la part la plus importante (40,6 %). En 2008, les mères en couple avec enfant(s) de moins de 6 ans et les femmes sans enfant montrent les parts les plus élevées dans les établissements de 100 employés et plus, celles-ci se situant aux environs de 40 %.

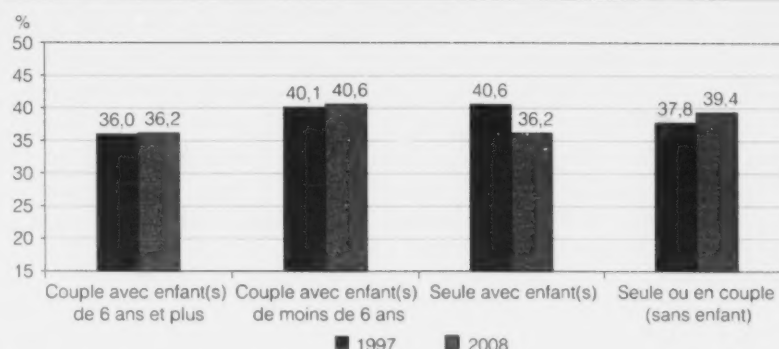
Ces résultats révèlent que l'évolution de la position des mères monoparentales dans les milieux de travail, au cours de la dernière décennie, a été très différente de celle des autres mères ou des femmes sans enfant. En effet, les femmes qui vivent seules avec des enfants ont connu une baisse de leur présence dans tous les milieux de travail analysés. Elles se retrouvent donc davantage dans le secteur privé, dans des emplois non syndiqués et dans des établissements de moins de 100 employés en 2008. La situation des mères vivant en couple, peu importe l'âge du dernier enfant, est de manière générale relativement stable; le seul changement notable est le fait que les femmes ayant des enfants de moins de 6 ans sont plus présentes dans le secteur public. Les femmes n'ayant pas d'enfant, quant à elles, contrairement aux mères monoparentales, accroissent leur présence dans le secteur public, les milieux syndiqués et les établissements de 100 employés et plus.

### Rémunération horaire selon la situation familiale et le milieu de travail

L'analyse selon le secteur d'appartenance révèle que les mères monoparentales œuvrant dans le secteur public améliorent nettement leur sort en termes de rémunération horaire entre 1997 et 2008 (voir tableau 1). En effet, alors qu'un peu plus d'une mère monoparentale sur cinq gagnait moins de 15 \$ l'heure dans ce secteur en 1997, cette proportion passe à environ une femme sur 10 en 2008. De plus, la part de ce groupe étant rémunéré à 20 \$ l'heure et plus est en forte hausse (+ 16,6 points) alors que 6 femmes monoparentales sur 10 bénéficient d'un tel salaire horaire en 2008. Ajoutons que les femmes seules avec enfant(s) affichent en 2008 la plus grande proportion d'emplois rémunérés à 20 \$ l'heure et plus ainsi que la plus faible part d'emplois rémunérés à moins de 15 \$ l'heure dans le secteur public. Parmi tous les groupes de femmes, ce sont toutefois les mères en couple avec enfant(s) de 6 ans et plus qui montrent le plus important changement entre 1997 et 2008; de fait, la part de celles gagnant 20 \$

Figure 4

**Part des femmes de 25-44 ans qui se retrouvent dans les établissements de 100 employés et plus selon la situation familiale, Québec, 1997 et 2008**



Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Tableau 1

**Proportion des femmes de 25-44 ans gagnant un salaire horaire de moins de 15 \$ ou de 20 \$ et plus selon la situation familiale et certaines caractéristiques, Québec, 1997 et 2008 (en dollars constants de 2002)**

	En couple avec enfant(s) de 6 ans et plus		En couple avec enfant(s) de moins de 6 ans		Seule avec enfant(s)		Seule ou en couple (sans enfant)	
	1997	2008	1997	2008	1997	2008	1997	2008
	%							
<b>Secteur d'appartenance</b>								
Public								
< 15 \$	24,6	15,7	15,1	11,9	20,4	11,2	22,0	16,8
≥ 20 \$	41,3	59,1	51,0	58,2	44,6	61,2	45,5	50,0
<b>Privé</b>								
< 15 \$	65,7	56,4	58,8	48,3	64,5	65,7	63,4	53,5
≥ 20 \$	15,0	19,5	20,3	28,6	20,0	14,3	15,9	22,2
<b>Couverture syndicale</b>								
Syndiquées								
< 15 \$	33,7	25,8	28,7	20,7	27,8	22,5	30,3	24,6
≥ 20 \$	33,4	46,0	40,6	48,8	41,1	49,2	39,0	41,4
<b>Non syndiquées</b>								
< 15 \$	67,9	56,5	57,9	46,9	66,4	66,2	64,1	53,5
≥ 20 \$	15,1	21,8	21,7	31,4	18,5	15,2	15,7	23,8
<b>Taille de l'établissement</b>								
100 employés et plus								
< 15 \$	32,1	25,8	25,2	19,8	31,9	29,7	33,4	25,3
≥ 20 \$	38,1	48,3	45,0	52,8	41,0	42,4	37,1	44,2
Moins de 100 employés								
< 15 \$	65,1	53,6	58,3	46,7	62,7	61,9	63,0	53,1
≥ 20 \$	14,5	22,8	20,0	29,2	19,1	19,2	16,4	22,1

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.



et plus augmente de 17,8 points de pourcentage, passant de 41,3 % à 59,1 % durant la période.

La situation est par contre très différente dans le secteur privé. Dans ce secteur, environ 65 % des femmes monoparentales occupent un emploi dont le taux horaire est de moins de 15 \$ et moins de 15 % d'entre elles reçoivent, pour chaque heure de travail, 20 \$ et plus en 2008. Par rapport à 1997, la proportion de mères seules dans des emplois moins bien rémunérés augmente légèrement, alors que celle relative aux emplois offrant 20 \$ l'heure et plus diminue de près de 6 points de pourcentage. L'évolution de la situation des mères monoparentales dans le secteur privé va donc totalement à l'inverse de la tendance observée dans le secteur public.

Contrairement aux mères seules, les mères en couple améliorent leur situation dans le secteur privé. En effet, par rapport à 1997, une baisse d'environ 10 points de pourcentage de la proportion des mères en couple gagnant moins de 15 \$ l'heure est observée, autant pour celles ayant des enfants d'âge scolaire que pour celles ayant des enfants d'âge préscolaire. De plus, la présence de ces mères dans les emplois offrant une rémunération supérieure croît respectivement de 4,5 et 8,3 points de pourcentage. Les mères monoparentales font donc bande à part : elles constituent le seul groupe à subir une détérioration sur le plan salarial lorsqu'elles se retrouvent dans le secteur privé.

Dans les milieux syndiqués, les femmes améliorent leur sort peu importe leur situation familiale. La proportion de mères en couple gagnant moins de 15 \$ l'heure diminue d'environ 8 points de pourcentage pendant la période, et ce, quel que soit l'âge du dernier enfant. La part des mères seules dans cette situation diminue également, mais plus faiblement (-5,3 points). En 2008, environ une femme monoparentale syndiquée sur cinq occupe un emploi moins bien rémunéré, alors que près de la moitié des mères seules syndiquées bénéficient d'un salaire horaire de 20 \$ et plus, ce qui correspond à une hausse d'un peu plus de 8 points de pourcentage entre 1997 et 2008. Des constats similaires sont notés chez les femmes en couple avec enfant(s) de moins de 6 ans. Ces croissances dans l'emploi mieux rémunéré sont nettement plus élevées que la hausse observée chez les femmes sans enfant (+2,4 points; 41,4 % en 2008).

La situation des femmes non syndiquées est fort différente de celle des syndiquées. En effet, la proportion de non-syndiquées se retrouvant dans des emplois offrant une moindre rémunération est plus de deux

fois supérieure à celle observée chez les syndiquées, et ce, peu importe la situation familiale. Chez les femmes seules avec enfant(s), cette part est même presque trois fois plus élevée (66,2 % chez les non-syndiquées contre 22,5 % chez les syndiquées). Contrairement aux femmes sans enfant et aux mères vivant en couple, qui diminuent fortement leur présence dans les emplois non syndiqués moins bien rémunérés entre 1997 et 2008 (baisse de plus de 10 points de pourcentage dans chaque cas), les mères monoparentales ne présentent aucune amélioration à ce chapitre. Ici encore, la situation de ces dernières évolue de façon distincte et désavantageuse.

Les femmes occupent moins fréquemment des emplois faiblement rémunérés (moins de 15 \$ l'heure) lorsqu'elles travaillent dans des plus grands établissements que dans des établissements de moins de 100 employés; ici aussi, on passe du simple au double – et même plus – dans toutes les situations familiales. La situation des femmes monoparentales demeure pratiquement stable sur la période : celles-ci occupent dans les mêmes proportions en 2008 qu'en 1997 des emplois de moindre rémunération ou de rémunération supérieure dans les établissements de moins de 100 employés (près de 62 % et 19 % respectivement). Par contre, des améliorations sont notées chez les mères en couple. En effet, ces femmes diminuent de plus de 10 points de pourcentage leur présence dans les emplois rémunérés à moins de 15 \$ l'heure et augmentent leur part dans les emplois mieux rémunérés d'au moins 8 points. Les femmes sans enfant voient également leur situation s'améliorer sur la période.

À l'instar de ce qui a été noté dans les établissements de moins de 100 employés, la situation demeure stable chez les mères monoparentales se retrouvant dans les grands établissements. Ainsi, la proportion d'entre elles ayant un emploi moins bien rémunéré et celle relative aux emplois mieux rémunérés ne changent pratiquement pas durant la période, se situant respectivement aux alentours de 30 % et de 40 %. Il en va toutefois autrement chez les autres groupes de femmes. Le changement le plus important est observé chez les mères en couple avec enfant(s) de 6 ans et plus; de fait, la part de ces mères dans les emplois mieux rémunérés augmente d'environ 10 points de pourcentage au cours de la période, pour se fixer à 48,3 % en 2008. Cette proportion demeure cependant inférieure à celle notée chez les mères en couple ayant des enfants de moins de 6 ans (52,8 %; +7,8 points). Pour ces deux groupes, on observe une diminution similaire de la présence dans les emplois rémunérés à moins de 15 \$ l'heure (aux alentours de 6 points). Chez les fem-

mes sans enfant, la baisse est un peu plus forte dans les emplois moins bien rémunérés (-8,1 points), alors que l'augmentation est moindre dans les emplois rémunérés à 20 \$ et plus l'heure (+7,1 points).

## Conclusion

Entre 1997 et 2008, une hausse appréciable du taux d'emploi est observée chez les mères, peu importe leur situation familiale. Même aux prises avec des obligations familiales plus contraignantes, les mères monoparentales présentent la croissance la plus élevée sur la période. Par contre, l'évolution de la position de ces dernières sur le marché du travail est différente de celle des mères en couple et des femmes sans enfant. En effet, alors que les proportions de mères monoparentales se retrouvent dans le secteur public, dans les emplois syndiqués et dans les établissements de 100 employés et plus diminuent de façon notable, les autres groupes présentent une relative stabilité ou une hausse à ce chapitre. Par ailleurs, les mères en couple et les femmes sans enfant améliorent leur condition sur le plan salarial dans tous les milieux de travail analysés. Chez les mères monoparentales, le constat est plutôt mitigé. De fait, leur situation salariale se détériore dans le secteur privé et dans les emplois non syndiqués, tandis qu'elle stagne dans les établissements de moins de 100 employés et dans les plus grands établissements. Cependant, leur position s'améliore dans les emplois syndiqués et dans le secteur public.

L'évolution de la situation des femmes sur le marché du travail au Québec se fait en parallèle avec l'implantation de la nouvelle politique familiale. Celle-ci n'est certainement pas étrangère aux changements constatés tout au long de l'article, notamment en ce qui concerne le taux d'emploi. Une analyse comparative interprovinciale permettrait d'évaluer les impacts des mesures de conciliation famille-travail graduellement mises en place au Québec depuis 1997.

# Nouvelle parution : rapport Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2008

## Quelques résultats dans le secteur privé...

par Nathalie Mongeau

Cet article présente le salaire annuel moyen estimé d'un certain nombre d'emplois dans le secteur privé. Les résultats sont présentés pour l'ensemble des entreprises du secteur privé et selon deux ventilations : le statut de syndicalisation des employés et la taille de l'entreprise (les entreprises de 200 à 499 employés et celles de 500 employés et plus).

Les données proviennent de la collecte 2008 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*<sup>1</sup> (ERG) réalisée par l'Institut. L'univers de l'ERG est constitué des entreprises de 200 employés et plus au Québec. Dans cette enquête, l'Institut collige de l'information sur la rémunération de tous les emplois présents dans les entreprises répondantes et ces emplois se voient attribuer un code selon la *Classification nationale des professions* (CNP)<sup>2</sup>.

Le tableau 1 présente, pour le secteur privé dans son ensemble et les ventilations considérées, le salaire annuel moyen<sup>3</sup> ainsi que le taux de syndicalisation estimés de 40 groupes intermédiaires (emplois) de la CNP. Aux fins de cet article, le choix des emplois a été fait dans les niveaux de compétence universitaire, collégiale et secondaire. Dans ces niveaux, les emplois ont été retenus sur la base de deux critères : la présence de l'emploi dans toutes les ventilations analysées ainsi que l'importance de l'effectif couvert. Ce sont les emplois les plus populeux dans chacun des niveaux de compétence ciblés qui ont été retenus.

Afin d'analyser les différences observées, nous avons examiné les intervalles de confiance des deux salaires annuels estimés à comparer. La règle de décision est la suivante : l'absence de chevauchement entre les intervalles indique une différence significative entre les deux rémunérations. Lorsqu'il y a recouvrement des intervalles de confiance, on considère que la rémunération moyenne de l'emploi analysé est similaire dans les deux secteurs comparés.

### Résultats selon la syndicalisation

- Lorsque le statut de syndicalisation est pris en compte, près de la moitié des emplois (19 sur 40) affichent un salaire annuel similaire chez les syndiqués et les non-syndiqués, 17 présentent un salaire plus élevé chez les syndiqués, et les 4 autres emplois montrent que les non-syndiqués ont un salaire supérieur;
- Dans le niveau de compétence universitaire, la plupart des emplois (cinq sur sept) ne présentent pas de différence significative. Le taux de syndicalisation est généralement plus faible dans ce niveau de compétence que dans les deux autres. En effet, dans la majorité des emplois (cinq sur sept), il est inférieur à 10 %;
- En ce qui concerne le niveau de compétence collégiale, le salaire des syndiqués et celui des non-syndiqués est similaire pour 11 des 21 emplois. Parmi les emplois où une différence est observée, sept montrent un salaire moyen estimé supérieur chez les syndiqués, et trois, chez les non-syndiqués. Selon l'emploi, le taux de syndicalisation varie de 3,5 % à 88,1 %;
- La situation est différente dans le niveau de formation secondaire. En effet, dans ce niveau, le salaire des employés syndiqués du secteur privé est généralement supérieur (9 emplois sur 12). Pour

ce qui est des trois autres emplois, la différence selon la syndicalisation n'est pas significative. Chez les employés de ce niveau, le taux de syndicalisation varie de 12,0 % à 86,3 %.

### Résultats selon la taille de l'entreprise

- Pour un peu plus de la moitié des emplois (21 sur 40), le salaire est plus élevé dans les entreprises de 500 employés et plus que dans celles de 200 à 499 employés;
- Un constat similaire est fait dans les trois niveaux de compétence. Environ la moitié des emplois (4 sur 7 dans le niveau de compétence universitaire, 11 sur 21 dans le niveau de compétence collégiale et 6 sur 12 pour le niveau de formation secondaire) présentent un salaire annuel estimé plus élevé dans les entreprises de 500 employés et plus que dans celles de 200 à 499 employés;
- Dans les niveaux universitaire et secondaire, tous les autres emplois ne montrent pas de différence significative sur le plan du salaire selon la taille de l'entreprise. En ce qui concerne le niveau de compétence collégiale, deux emplois affichent un salaire supérieur dans les entreprises de 200 à 499 employés, alors que les autres ne présentent pas de différence significative.

L'ISQ réalise chaque année l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG). Constitué de l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus dans la plupart des secteurs du marché du travail au Québec, l'univers estimé de l'ERG compte approximativement 952 entreprises et touche une population d'environ 917 422 employés réguliers à temps plein. Dans le secteur privé, la population estimée est de 500 269 employés réguliers à temps plein.

La publication *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2008*, disponible sur le site Web de l'ISQ ([www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)), constitue le deuxième rapport d'enquête basé sur les données de la nouvelle ERG. Dans ce document, l'information offerte porte sur les heures régulières de travail, les salaires et les échelles salariales, selon les professions des groupes intermédiaires de la CNP. Les résultats sont affichés selon 13 ventilations. Dans le secteur privé, les données sont présentées pour 118 groupes intermédiaires de la CNP.

1. Pour en savoir plus sur l'ERG, voir le fascicule *Coup d'œil sur l'ERG. Édition 2009* disponible sur le site Web de l'Institut ([www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)).

2. Pour plus d'information, voir le lien du site officiel de la CNP : [www5.hrsdc.gc.ca/NOC](http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC).

3. Le salaire correspond au traitement habituel de l'employé en fonction de ses heures régulières de travail et inclut les indemnités de vie chère ainsi que les primes de chef d'équipe ou de spécialiste.

# Nouvelle parution : rapport Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2008

## Quelques résultats dans le secteur privé...

par Nathalie Mongeau

Cet article présente le salaire annuel moyen estimé d'un certain nombre d'emplois dans le secteur privé. Les résultats sont présentés pour l'ensemble des entreprises du secteur privé et selon deux ventilations : le statut de syndicalisation des employés et la taille de l'entreprise (les entreprises de 200 à 499 employés et celles de 500 employés et plus).

Les données proviennent de la collecte 2008 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*<sup>1</sup> (ERG) réalisée par l'Institut. L'univers de l'ERG est constitué des entreprises de 200 employés et plus au Québec. Dans cette enquête, l'Institut collige de l'information sur la rémunération de tous les emplois présents dans les entreprises répondantes et ces emplois se voient attribuer un code selon la *Classification nationale des professions* (CNP)<sup>2</sup>.

Le tableau 1 présente, pour le secteur privé dans son ensemble et les ventilations considérées, le salaire annuel moyen<sup>3</sup> ainsi que le taux de syndicalisation estimés de 40 groupes intermédiaires (emplois) de la CNP. Aux fins de cet article, le choix des emplois a été fait dans les niveaux de compétence universitaire, collégiale et secondaire. Dans ces niveaux, les emplois ont été retenus sur la base de deux critères : la présence de l'emploi dans toutes les ventilations analysées ainsi que l'importance de l'effectif couvert. Ce sont les emplois les plus populeux dans chacun des niveaux de compétence ciblés qui ont été retenus.

Afin d'analyser les différences observées, nous avons examiné les intervalles de confiance des deux salaires annuels estimés à comparer. La règle de décision est la suivante : l'absence de chevauchement entre les intervalles indique une différence significative entre les deux rémunérations. Lorsqu'il y a recouvrement des intervalles de confiance, on considère que la rémunération moyenne de l'emploi analysé est similaire dans les deux secteurs comparés.

### Résultats selon la syndicalisation

- Lorsque le statut de syndicalisation est pris en compte, près de la moitié des emplois (19 sur 40) affichent un salaire annuel similaire chez les syndiqués et les non-syndiqués, 17 présentent un salaire plus élevé chez les syndiqués, et les 4 autres emplois montrent que les non-syndiqués ont un salaire supérieur;
- Dans le niveau de compétence universitaire, la plupart des emplois (cinq sur sept) ne présentent pas de différence significative. Le taux de syndicalisation est généralement plus faible dans ce niveau de compétence que dans les deux autres. En effet, dans la majorité des emplois (cinq sur sept), il est inférieur à 10 %;
- En ce qui concerne le niveau de compétence collégiale, le salaire des syndiqués et celui des non-syndiqués est similaire pour 11 des 21 emplois. Parmi les emplois où une différence est observée, sept montrent un salaire moyen estimé supérieur chez les syndiqués, et trois, chez les non-syndiqués. Selon l'emploi, le taux de syndicalisation varie de 3,5 % à 88,1 %;
- La situation est différente dans le niveau de formation secondaire. En effet, dans ce niveau, le salaire des employés syndiqués du secteur privé est généralement supérieur (9 emplois sur 12). Pour

ce qui est des trois autres emplois, la différence selon la syndicalisation n'est pas significative. Chez les employés de ce niveau, le taux de syndicalisation varie de 12,0 % à 86,3 %.

### Résultats selon la taille de l'entreprise

- Pour un peu plus de la moitié des emplois (21 sur 40), le salaire est plus élevé dans les entreprises de 500 employés et plus que dans celles de 200 à 499 employés;
- Un constat similaire est fait dans les trois niveaux de compétence. Environ la moitié des emplois (4 sur 7 dans le niveau de compétence universitaire, 11 sur 21 dans le niveau de compétence collégiale et 6 sur 12 pour le niveau de formation secondaire) présentent un salaire annuel estimé plus élevé dans les entreprises de 500 employés et plus que dans celles de 200 à 499 employés;
- Dans les niveaux universitaire et secondaire, tous les autres emplois ne montrent pas de différence significative sur le plan du salaire selon la taille de l'entreprise. En ce qui concerne le niveau de compétence collégiale, deux emplois affichent un salaire supérieur dans les entreprises de 200 à 499 employés, alors que les autres ne présentent pas de différence significative.

L'ISQ réalise chaque année l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG). Constitué de l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus dans la plupart des secteurs du marché du travail au Québec, l'univers estimé de l'ERG compte approximativement 952 entreprises et touche une population d'environ 917 422 employés réguliers à temps plein. Dans le secteur privé, la population estimée est de 500 269 employés réguliers à temps plein.

La publication *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2008*, disponible sur le site Web de l'ISQ ([www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)), constitue le deuxième rapport d'enquête basé sur les données de la nouvelle ERG. Dans ce document, l'information offerte porte sur les heures régulières de travail, les salaires et les échelles salariales, selon les professions des groupes intermédiaires de la CNP. Les résultats sont affichés selon 13 ventilations. Dans le secteur privé, les données sont présentées pour 118 groupes intermédiaires de la CNP.

1. Pour en savoir plus sur l'ERG, voir le fascicule *Coup d'œil sur l'ERG. Édition 2009* disponible sur le site Web de l'Institut ([www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)).

2. Pour plus d'information, voir le lien du site officiel de la CNP : [www5.hrsdc.gc.ca/NOC](http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC).

3. Le salaire correspond au traitement habituel de l'employé en fonction de ses heures régulières de travail et inclut les indemnités de vie chère ainsi que les primes de chef d'équipe ou de spécialiste.

Tableau 1

**Salaire annuel moyen<sup>1</sup>, certains groupes intermédiaires de la CNP, secteur privé, Québec, 2008**

Code CNP — Titre d'emploi	Ens.	Syndicalisation			Taille de l'entreprise	
		Non-syndiqués	Syndiqués	Taux synd.	200 à 499 employés	500 employés et plus
		\$		%	\$	
<b>Formation universitaire</b>						
112 Professionnel – gestion ress. hum. et serv. aux entrepr.	67 817	67 820	67 743	3,4	54 185	70 370
213 Professionnel – génie civil, mécan., électrique et chim.	73 083	72 402	81 827	7,2	61 180	76 747
214 Autre professionnel – génie	79 642	80 273	73 841	9,8	65 157	80 296
217 Professionnel – informatique	71 663	71 807	70 098	8,4	61 724	73 519
315 Professionnel – sc. infirmières	61 424	66 007	59 694	72,5	62 539	61 098
416 Agent – politiques et progr., recherch. et expert-cons.	65 648	65 772	64 210	7,9	57 388	67 299
512 Professionnel – rédact., traduct. et rel. publiques	59 830	57 655	64 938	29,9	66 225	58 713
<b>Formation collégiale</b>						
121 Personnel de superv. – travail de bureau	48 045	47 970	49 687	4,4	47 195	48 310
122 Personnel administratif et de réglementation	51 691	51 879	49 694	8,6	46 687	52 926
124 Personnel en secrétariat	44 371	44 107	47 022	9,1	45 276	43 786
223 Personnel techn. – génie civil, mécan. et industriel	58 080	56 667	61 858	27,2	46 218	61 614
224 Personnel techn. – génie électron. et élect.	53 858	46 896	59 530	55,1	43 884	58 967
225 Personnel techn. – architect., dessin, arpent. et cartogr.	46 516	46 011	60 348	3,5	32 663	50 968
228 Personnel techn. – informatique	50 347	51 147	47 013	19,4	45 860	51 622
522 Photographe, techn. en graph. et pers. techn. et de coord. – cinéma, radiotélédiff. et arts de la scène	50 358	42 424	57 323	53,3	59 120	47 104
524 Concepteur artistique et artisan	48 402	48 693	41 668	4,1	36 966	49 726
621 Personnel de superv. – ventes et serv.	33 285	33 457	31 593	9,2	36 848	32 610
622 Personnel techn. – commerce de gros	56 766	57 000	53 285	6,3	43 281	63 096
623 Personnel – assurance, immobilier et achats	43 696	44 265	39 711	12,5	50 327	42 279
624 Chef et cuisinier	32 850	27 357	35 972	63,8	39 072	30 528
721 Entrepreneur et contrem. – pers. des métiers et pers. assimilé	62 725	63 091	58 949	75,4	54 839	66 093
723 Machiniste et pers. ass.	49 664	37 007	55 216	69,5	37 168	55 949
724 Electric. et monteur de lignes d'électric. et de télécomm.	59 961	59 679	60 038	78,8	51 573	60 734
731 Mécanicien – machinerie et équip. de transp. (sauf véhic. autom.)	56 529	47 612	57 734	88,1	47 710	58 735
732 Mécanicien – véhic. automobiles	48 388	42 203	52 517	60,0	44 952	51 344
738 Pers. de l'imprim., scaph., autre pers. des métiers et pers. ass., n.c.a.	49 730	40 821	51 412	84,1	46 895	52 283
921 Surveillant – ind. de transform.	62 135	62 669	52 197	5,1	54 399	66 591
922 Surveillant – fabrication et montage	57 299	60 342	42 747	17,3	50 759	61 461
<b>Formation secondaire</b>						
141 Commis – trav. gen. de bureau	32 868	32 044	38 889	12,0	30 241	33 627
143 Commis – finances et assur.	35 959	35 019	42 047	13,4	36 150	35 904
147 Commis – expéd. et distrib.	37 442	32 059	43 570	46,8	33 319	39 328
641 Représentant des ventes – comm. de gros	45 150	44 016	52 804	12,9	47 292	43 469
642 Vendeur et commis-vendeur – comm. de détail	23 913	22 900	30 273	13,7	24 324	23 824
741 Conducteur de véhic. autom. et opérat. de transp. en commun	43 933	36 786	46 249	75,5	40 065	46 104
745 Débardeur et manutentionnaire	36 725	26 680	42 199	64,7	34 626	37 521
943 Opérateur de mach. – prod. pâtes et papiers et transf. du bois et pers. ass.	47 750	43 024	48 666	83,8	39 286	52 405
946 Opérateur de mach. – transf. des aliments, boissons et tabac et pers. ass.	41 318	45 167	39 687	70,2	38 222	43 703
948 Monteur de matériel mécan., électr. et électron.	44 575	33 107	51 201	63,4	28 420	46 235
949 Autre pers. de montage et pers. ass.	36 418	31 673	41 670	47,5	29 687	39 549
951 Opérateur de mach. – façonnage et usinage des métaux et trav. du bois et pers. ass.	44 221	32 031	46 151	86,3	35 881	50 166

Rémunération plus élevée

1. Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : Institut de la statistique du Québec. Enquête sur la rémunération globale au Québec, Collecte 2008.



Tableau 1

**Salaire annuel moyen<sup>1</sup>, certains groupes intermédiaires de la CNP, secteur privé, Québec, 2008**

Code CNP — Titre d'emploi	Ens.	Syndicalisation			Taille de l'entreprise	
		Non-syndiqués	Syndiqués	Taux synd.	200 à 499 employés	500 employés et plus
		\$		%	\$	
<b>Formation universitaire</b>						
112 Professionnel – gestion ress. hum. et serv. aux entrepr.	67 817	67 820	67 743	3,4	54 185	70 370
213 Professionnel – génie civil, mécan., électrique et chim.	73 083	72 402	81 827	7,2	61 180	76 747
214 Autre professionnel – génie	79 642	80 273	73 841	9,8	65 157	80 296
217 Professionnel – informatique	71 663	71 807	70 098	8,4	61 724	73 519
315 Professionnel – sc. infirmières	61 424	66 007	59 694	72,5	62 539	61 098
416 Agent – politiques et progr., recherch. et expert-cons.	65 648	65 772	64 210	7,9	57 388	67 299
512 Professionnel – rédact., traduct. et rel. publiques	59 830	57 655	64 938	29,9	66 225	58 713
<b>Formation collégiale</b>						
121 Personnel de superv. – travail de bureau	48 045	47 970	49 687	4,4	47 195	48 310
122 Personnel administratif et de réglementation	51 691	51 879	49 694	8,6	46 687	52 926
124 Personnel en secrétariat	44 371	44 107	47 022	9,1	45 276	43 786
223 Personnel techn. – génie civil, mécan. et industriel	58 080	56 667	61 858	27,2	46 218	61 614
224 Personnel techn. – génie électron. et élect.	53 858	46 896	59 530	55,1	43 884	58 967
225 Personnel techn. – architect., dessin, arpent. et cartogr.	46 516	46 011	60 348	3,5	32 663	50 968
228 Personnel techn. – informatique	50 347	51 147	47 013	19,4	45 860	51 622
522 Photographe, techn. en graph. et pers. techn. et de coord. – cinéma, radiotélédiff. et arts de la scène	50 358	42 424	57 323	53,3	59 120	47 104
524 Concepteur artistique et artisan	48 402	48 693	41 668	4,1	36 966	49 726
621 Personnel de superv. – ventes et serv.	33 285	33 457	31 593	9,2	36 848	32 610
622 Personnel techn. – commerce de gros	56 766	57 000	53 285	6,3	43 281	63 096
623 Personnel – assurance, immobilier et achats	43 696	44 265	39 711	12,5	50 327	42 279
624 Chef et cuisinier	32 850	27 357	35 972	63,8	39 072	30 528
721 Entrepreneur et contrem. – pers. des métiers et pers. assimilé	62 725	63 091	58 949	75,4	54 839	66 093
723 Machiniste et pers. ass.	49 664	37 007	55 216	69,5	37 168	55 949
724 Électric. et monteur de lignes d'électric. et de télécomm.	59 961	59 679	60 038	78,8	51 573	60 734
731 Mécanicien – machinerie et équip. de transp. (sauf véhic. autom.)	56 529	47 612	57 734	88,1	47 710	58 735
732 Mécanicien – véhic. automobiles	48 388	42 203	52 517	60,0	44 952	51 344
738 Pers. de l'imprim., scaph., autre pers. des métiers et pers. ass., n.c.a.	49 730	40 821	51 412	84,1	46 895	52 283
921 Surveillant – ind. de transform.	62 135	62 669	52 197	5,1	54 399	66 591
922 Surveillant – fabrication et montage	57 299	60 342	42 747	17,3	50 759	61 461
<b>Formation secondaire</b>						
141 Commis – trav. gén. de bureau	32 868	32 044	38 889	12,0	30 241	33 627
143 Commis – finances et assur.	35 959	35 019	42 047	13,4	36 150	35 904
147 Commis – expéd. et distrib.	37 442	32 059	43 570	46,8	33 319	39 328
641 Représentant des ventes – comm. de gros	45 150	44 016	52 804	12,9	47 292	43 469
642 Vendeur et commis-vendeur – comm. de détail	23 913	22 900	30 273	13,7	24 324	23 824
741 Conducteur de véhic. autom. et opérat. de transp. en commun	43 933	36 786	46 249	75,5	40 065	46 104
745 Débardeur et manutentionnaire	36 725	26 680	42 199	64,7	34 626	37 521
943 Opérateur de mach. – prod. pâtes et papiers et transf. du bois et pers. ass.	47 750	43 024	48 666	83,8	39 286	52 405
946 Opérateur de mach. – transf. des aliments, boissons et tabac et pers. ass.	41 318	45 167	39 687	70,2	38 222	43 703
948 Monteur de matériel mécan., élect. et électron.	44 575	33 107	51 201	63,4	28 420	46 235
949 Autre pers. de montage et pers. ass.	36 418	31 673	41 670	47,5	29 687	39 549
951 Opérateur de mach. – façonnage et usinage des métaux et trav. du bois et pers. ass.	44 221	32 031	46 151	86,3	35 881	50 166

 Rémunération plus élevée

1. Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec*, Collecte 2008.

# Bref regard sur les employés à temps plein réguliers et occasionnels dans l'administration québécoise

Nombre d'employés à temps plein<sup>1</sup>, réguliers et occasionnels, par catégorie d'emplois et selon les sous-secteurs, dans l'administration québécoise<sup>2</sup>

Catégorie d'emplois	Fonction publique				Éducation				Santé et services sociaux				Total			
	Régulier		Occas.		Régulier		Occas.		Régulier		Occas.		Régulier		Occas.	
			Occasionnels				Occasionnels				Occasionnels				Occasionnels	
	Répart.		Prop.		Répart.		Prop.		Répart.		Prop.		Répart.		Prop.	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Autre personnel non syndiqué	817	77	0,6	8,6	0	0	...	...	0	0	...	...	817	77	0,1	8,6
Professionnels	14 026	1 592	11,7	10,2	4 900	1 085	3,4	17,8	14 061	4 668	11,3	24,9	32 987	7 318	8,5	18,2
Infirmières cliniciennes	0	0	...	...	0	0	...	...	7 469	1 645	4,0	18,0	7 469	1 645	1,9	18,0
Enseignants	260	288	2,1	52,6	57 359	20 726	66,8	26,5	4	0	...	...	57 623	21 014	24,4	26,7
Techniciens	11 761	4 035	29,7	25,5	7 629	2 016	6,5	20,9	18 884	6 126	14,8	24,5	38 274	12 177	14,1	24,1
Infirmières	0	0	...	...	0	0	...	...	15 967	5 952	14,4	27,2	15 967	5 952	6,9	27,2
Assistants techniciens	611	492	3,6	44,6	3 525	3 761	12,1	51,6	5 713	2 939	7,1	34,0	9 849	7 192	8,4	42,2
Infirmières auxiliaires	0	0	...	...	0	0	...	...	14 078	9 260	22,3	39,7	14 078	9 260	10,8	39,7
Personnel de bureau	8 415	4 311	31,7	33,9	8 378	1 969	6,3	19,0	13 359	6 063	14,6	31,2	30 152	12 343	14,3	29,0
Ouvriers	1 189	1 730	12,7	59,3	1 155	200	0,6	14,8	0	0	...	...	2 344	1 930	2,2	45,2
Personnel d'entretien et de service	0	0	...	...	3 904	1 312	4,2	25,2	11 091	4 629	11,2	29,4	14 995	5 941	6,9	28,4
Agents de la paix	2 009	812	6,0	28,8	0	0	...	...	0	0	...	...	2 009	812	0,9	28,8
Autre personnel syndiqué	0	241	1,8	100,0	0	0	...	...	0	0	...	...	0	241	0,3	100,0
Stagiaires et étudiants	0	0	...	...	0	0	...	...	11	176	0,4	94,1	11	176	0,2	94,1
Médecins résidents	0	0	...	...	0	0	...	...	1 064	0	0	0	1 064	0	0	0
<b>Total</b>	<b>39 088</b>	<b>13 578</b>	<b>100,0</b>	<b>25,8</b>	<b>86 850</b>	<b>31 069</b>	<b>100,0</b>	<b>26,3</b>	<b>101 701</b>	<b>41 458</b>	<b>100,0</b>	<b>29,0</b>	<b>227 639</b>	<b>86 105</b>	<b>100,0</b>	<b>27,4</b>

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Le nombre d'employés est comptabilisé en équivalents à temps complet (ETC). L'effectif fait référence à la période du 1<sup>er</sup> juillet 2006 au 30 juin 2007.

2. Les cadres, les officiers ainsi que les agents de la Sûreté du Québec ne sont pas pris en compte.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2008*.

## Employés à temps plein : proportion des occasionnels par rapport à l'ensemble des employés

- Pour l'ensemble de l'effectif à temps plein, la proportion d'employés occasionnels est de 27,4 %.
- Selon le sous-secteur, la proportion varie. Elle se situe à 25,8 % dans la fonction publique, à 26,3 % dans le secteur de l'éducation et à 29,0 % dans celui de la santé et des services sociaux.

- En nombre absolu, c'est le secteur de la santé et des services sociaux qui compte le plus d'employés occasionnels à temps plein (41 458), suivi par le secteur de l'éducation (31 069).

## Répartition des occasionnels selon les catégories

- Dans la fonction publique, les occasionnels à temps plein se trouvent principalement chez le personnel de bureau (31,7 %) et les techniciens (29,7 %) et, dans une moindre mesure, chez les ouvriers (12,7 %) et les professionnels (11,7 %).

- Dans le secteur de l'éducation, les enseignants représentent 66,8 % de l'ensemble des occasionnels à temps plein.
- Dans le secteur de la santé et des services sociaux, les occasionnels se trouvent principalement chez le personnel soignant (22,3 % chez les infirmières auxiliaires et 14,4 % chez les infirmières) et dans les catégories du personnel de bureau et des techniciens (un peu plus de 14 %).

# Qualité de l'emploi chez les syndiqués et les non-syndiqués au Québec : une mise en perspective selon le genre et la présence syndicale

par Luc Cloutier

## Résumé

À partir d'une typologie de la qualité de l'emploi combinant la rémunération, la stabilité, la qualification et les heures de travail, cet article trace l'évolution de la situation des travailleuses et des travailleurs syndiqués et non syndiqués au Québec durant la dernière décennie. Les résultats montrent, entre autres, que la situation des travailleuses syndiquées et non syndiquées s'est grandement améliorée sur la période permettant une réduction appréciable de l'écart avec les travailleurs syndiqués et non syndiqués.

Cet article se compose de trois parties. En premier lieu, l'approche de catégorisation de la qualité de l'emploi est brièvement exposée. Par la suite, nous regardons l'évolution de la qualité de l'emploi chez les personnes syndiquées et non syndiquées selon le genre. Ainsi, nous analysons tour à tour la situation comparative des travailleuses syndiquées et des travailleuses non syndiquées et celle des travailleurs syndiqués et des travailleurs non syndiqués. Cet article se termine par un portrait de l'évolution des écarts, sur le plan de la qualité de l'emploi, entre les différents groupes étudiés. Les données utilisées proviennent de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada; elles concernent les travailleurs salariés (employés) et excluent les travailleurs autonomes ainsi que les étudiants en emploi.

## Catégorisation de la qualité de l'emploi

De récents travaux de recherche menés par l'Institut de la statistique du Québec<sup>1</sup> ont permis de construire une nouvelle catégorisation de la qualité de l'emploi afin d'étudier plus particulièrement l'évolution des conditions de travail. En combinant 4 dimensions de base de la qualité de l'emploi, soit la rémunération, les heures de travail, la stabilité et la qualification, ces travaux ont abouti à une catégorisation en 12 groupes (voir figure 1 et encadré). Celle-ci donne une image relativement détaillée de la situation de la qualité de l'emploi chez les travailleurs salariés.

Le schéma typologique présenté à la figure 1 montre le point de départ ayant servi à la catégorisation de la qualité de l'emploi. Ainsi, à chaque dimension est associé un certain nombre de valeurs possibles. En combinant celles-ci, nous avons pu établir des catégories multidimensionnelles de la qualité de l'emploi. L'encadré donne le résul-

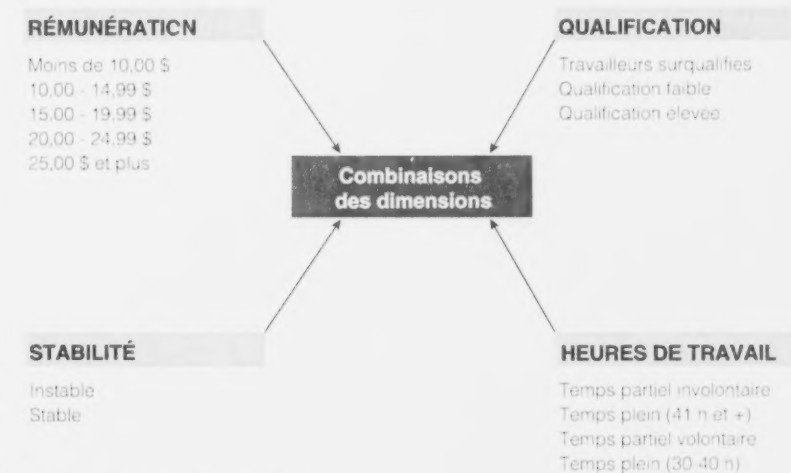
tat final de la catégorisation avec une définition des caractéristiques de chacun des groupes de la qualité de l'emploi.

Ces groupes font ressortir plusieurs réalités sur le marché du travail du point de vue de la qualité de l'emploi détenu. Ils mettent l'accent notamment sur : le fait de ne pas pouvoir travailler à temps plein; la pression que peuvent exercer de longues heures de travail sur la vie hors travail; le fait que, bien souvent, les travailleurs n'arrivent pas à mettre à profit leurs compétences, affectant du coup leur capacité à obtenir de meilleurs emplois; le caractère incertain de la durée de l'emploi; le fait que les emplois occupés offrant une bonne ou une moins bonne rémunération influencent directement la condition socio-économique des employés concernés.

Par ailleurs, pour les besoins de cet article, nous avons effectué une autre opération de regroupement; cette opération avait pour but de faciliter l'analyse comparative entre groupes d'employés et dans le temps. L'objectif était aussi d'arriver à trois catégories, soit « qualité faible », « qualité moyenne » et « qualité élevée ». Le principal critère utilisé pour ce faire a été la prise en compte, dans chacun des 12 groupes, du nombre de dimensions considérées comme une « valeur forte » (rémunération horaire de 20 \$ et plus, emploi stable, qualification élevée et travail à temps plein [30-40 heures] ou à temps partiel volontaire) et du nombre de celles qui pouvaient être qualifiées de « valeur faible » (rémunération horaire de moins de 10 \$, emploi instable, travailleurs surqualifiés et temps partiel involontaire). La dimension « rémunération » nous est apparue primordiale dans ce dernier exercice de regroupement; aussi, dès que la rémunération horaire s'élevait à moins de 15 \$, le groupe était classé dans la catégorie « faible » ou « moyenne » selon les valeurs des autres dimensions. Le classement en trois catégories est le suivant :

- Qualité faible : groupes 1, 4, 9 et 11;
- Qualité moyenne : groupes 2, 3, 8, 10 et 12;
- Qualité élevée : groupes 5, 6 et 7.

Figure 1  
Schéma typologique de la qualité de l'emploi selon 4 dimensions



Source : Institut de la statistique du Québec

1. Luc Cloutier (2008) : *La qualité de l'emploi au Québec : Développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion*. Québec : Institut de la statistique du Québec, 47 p.

## Qualité de l'emploi selon une catégorisation en 12 groupes

### Groupe 1

Temps partiel involontaire, surtout stables, qualification variable et rémunération généralement de moins de 15,00 \$

### Groupe 3

Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification faible, moins de 15,00 \$

### Groupe 5

Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification élevée, entre 15,00 \$ et 19,99 \$

### Groupe 7

Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification élevée, 25,00 \$ et plus

### Groupe 9

Durée du travail autre que temps partiel involontaire, instables, qualification faible ou travailleurs surqualifiés en majorité, moins de 15,00 \$

### Groupe 11

Temps plein 41 heures ou plus, stables, qualification variable, moins de 15,00 \$

### Groupe 2

Temps plein 30-40 heures et temps partiel volontaire, stables, qualification élevée, moins de 15,00 \$

### Groupe 4

Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, travailleurs surqualifiés, moins de 15,00 \$

### Groupe 6

Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification élevée, entre 20,00 \$ et 24,99 \$

### Groupe 8

Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification faible, travailleurs surqualifiés, 15,00 \$ et plus

### Groupe 10

Durée du travail autre que temps partiel involontaire, instables, qualification élevée en majorité, 15,00 \$ et plus

### Groupe 12

Temps plein 41 heures ou plus, stables, qualification élevée surtout, 15,00 \$ et plus

Note : Les caractères réguliers indiquent la(les) valeur(s) à la base du regroupement concerné. Ceux en italique sont des observations quant aux valeurs prises par les autres dimensions, sur la base des données de 1997.

Il est bien entendu que, tout comme la catégorisation en 12 groupes, cette dernière opération aurait pu donner un classement différent selon les perceptions de chacun sur ce qu'est ou n'est pas un emploi de qualité. Cependant, comme nous avons tenté d'être conservateurs en classant plus souvent qu'autrement les groupes dans la catégorie « qualité moyenne », plutôt que de se contraindre à choisir les catégories « qualité faible » ou « qualité élevée », selon le cas, les résultats qui seraient obtenus avec un autre classement donneraient probablement les mêmes tendances générales.

### Situation selon la couverture syndicale et le sexe

#### Les travailleuses syndiquées et non syndiquées

En 1998, moins de 20 % des travailleuses syndiquées détenaient un emploi de faible qualité comparativement à plus de 30 % du côté des travailleuses non syndiquées (voir tableau 1). Ces dernières étaient également plus susceptibles d'avoir des emplois de qualité moyenne (49,2 % contre 42,5 %). En revanche, les travailleuses syndiquées occupaient deux fois plus d'emplois de qualité élevée (39,2 %) que leurs consœurs non syndiquées (18,4 %). Des différences dans les divers groupes d'emplois ressortent toutefois plus particulièrement. Ainsi, toujours en 1998, les travailleuses du groupe 4, soit celles surqualifiées recevant une rémunération de moins de 15 \$ l'heure, étaient deux fois plus présentes chez les non-syndiquées

que chez les syndiquées (10,5 % contre 5,4 %). Les non-syndiquées étaient également beaucoup plus présentes dans les groupes 2 et 3, alors que l'inverse s'observait dans les groupes 8 et 10. Du côté des

emplois de qualité élevée, les différences les plus prononcées sont notées dans les groupes 6 et 7 : il s'agit ici d'emplois stables où la qualification est élevée et les heures de travail normales ou courtes volontaires

Tableau 1

Évolution de la qualité de l'emploi chez les travailleuses à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats selon la couverture syndicale, Québec, 1998-2008

	Syndiquées			Non syndiquées		
	1998	2008	Variation <sup>1</sup>	1998	2008	Variation <sup>1</sup>
	%	point de %		%	point de %	
Qualité faible	18,4	15,6	-2,7	32,4	29,9	-2,6
Groupe 1	7,4	5,4	-2,0	9,2	6,1	-3,1
Groupe 4	5,4	5,8	0,4	10,5	14,1	3,6
Groupe 9	3,3	2,7	-0,6	6,4	5,6	-0,8
Groupe 11	2,3	1,7	-0,6	6,4	4,1	-2,3
Qualité moyenne	42,5	43,1	0,7	49,2	47,5	-1,7
Groupe 2	6,5	5,6	-0,9	18,6	16,3	-2,3
Groupe 3	11,7	6,9	-4,7	18,5	14,4	-4,1
Groupe 8	11,6	15,3	3,7	4,8	7,9	3,0
Groupe 10	7,4	8,2	0,8	2,1	2,5	0,3
Groupe 12	5,3	7,2	1,9	5,2	6,5	1,3
Qualité élevée	39,2	41,2	2,0	18,4	22,6	4,3
Groupe 5	14,3	11,7	-2,6	9,5	9,5	0,0
Groupe 6	12,1	12,2	0,1	4,6	5,8	1,2
Groupe 7	12,9	17,3	4,5	4,3	7,3	3,0

1. Il s'agit de la différence entre la proportion de 2008 et celle de 1998 exprimée en points de pourcentage.

Notes : Les emplois sont classés en fonction de leur rémunération exprimée en dollars de 2000.

Les totaux peuvent différer du résultat des éléments en raison d'arrondissements des données.

Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.



# Qualité de l'emploi chez les syndiqués et les non-syndiqués au Québec : une mise en perspective selon le genre et la présence syndicale

par Luc Cloutier

## Résumé

À partir d'une typologie de la qualité de l'emploi combinant la rémunération, la stabilité, la qualification et les heures de travail, cet article trace l'évolution de la situation des travailleuses et des travailleurs syndiqués et non syndiqués au Québec durant la dernière décennie. Les résultats montrent, entre autres, que la situation des travailleuses syndiquées et non syndiquées s'est grandement améliorée sur la période permettant une réduction appréciable de l'écart avec les travailleurs syndiqués et non syndiqués.

Cet article se compose de trois parties. En premier lieu, l'approche de catégorisation de la qualité de l'emploi est brièvement exposée. Par la suite, nous regardons l'évolution de la qualité de l'emploi chez les personnes syndiquées et non syndiquées selon le genre. Ainsi, nous analysons tour à tour la situation comparative des travailleuses syndiquées et des travailleuses non syndiquées et celle des travailleurs syndiqués et des travailleurs non syndiqués. Cet article se termine par un portrait de l'évolution des écarts, sur le plan de la qualité de l'emploi, entre les différents groupes étudiés. Les données utilisées proviennent de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada; elles concernent les travailleurs salariés (employés) et excluent les travailleurs autonomes ainsi que les étudiants en emploi.

## Catégorisation de la qualité de l'emploi

De récents travaux de recherche menés par l'Institut de la statistique du Québec<sup>1</sup> ont permis de construire une nouvelle catégorisation de la qualité de l'emploi afin d'étudier plus particulièrement l'évolution des conditions de travail. En combinant 4 dimensions de base de la qualité de l'emploi, soit la rémunération, les heures de travail, la stabilité et la qualification, ces travaux ont abouti à une catégorisation en 12 groupes (voir figure 1 et encadré). Celle-ci donne une image relativement détaillée de la situation de la qualité de l'emploi chez les travailleurs salariés.

Le schéma typologique présenté à la figure 1 montre le point de départ ayant servi à la catégorisation de la qualité de l'emploi. Ainsi, à chaque dimension est associé un certain nombre de valeurs possibles. En combinant celles-ci, nous avons pu établir des catégories multidimensionnelles de la qualité de l'emploi. L'encadré donne le résul-

tat final de la catégorisation avec une définition des caractéristiques de chacun des groupes de la qualité de l'emploi.

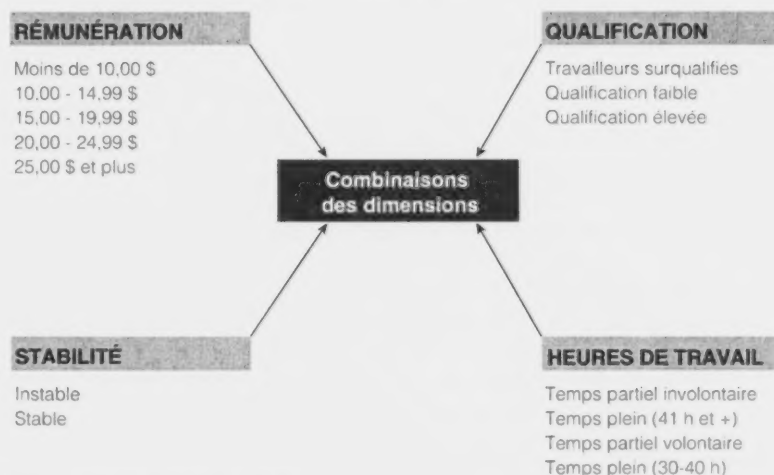
Ces groupes font ressortir plusieurs réalités sur le marché du travail du point de vue de la qualité de l'emploi détenu. Ils mettent l'emphase notamment sur : le fait de ne pas pouvoir travailler à temps plein; la pression que peuvent exercer de longues heures de travail sur la vie hors travail; le fait que, bien souvent, les travailleurs n'arrivent pas à mettre à profit leurs compétences, affectant du coup leur capacité à obtenir de meilleurs emplois; le caractère incertain de la durée de l'emploi; le fait que les emplois occupés offrant une bonne ou une moins bonne rémunération influencent directement la condition socio-économique des employés concernés.

Par ailleurs, pour les besoins de cet article, nous avons effectué une autre opération de regroupement; cette opération avait pour but de faciliter l'analyse comparative entre groupes d'employés et dans le temps. L'objectif était aussi d'arriver à trois catégories, soit « qualité faible », « qualité moyenne » et « qualité élevée ». Le principal critère utilisé pour ce faire a été la prise en compte, dans chacun des 12 groupes, du nombre de dimensions considérées comme une « valeur forte » (rémunération horaire de 20 \$ et plus, emploi stable, qualification élevée et travail à temps plein [30-40 heures] ou à temps partiel volontaire) et du nombre de celles qui pouvaient être qualifiées de « valeur faible » (rémunération horaire de moins de 10 \$, emploi instable, travailleurs surqualifiés et temps partiel involontaire). La dimension « rémunération » nous est apparue primordiale dans ce dernier exercice de regroupement; aussi, dès que la rémunération horaire s'élevait à moins de 15 \$, le groupe était classé dans la catégorie « faible » ou « moyenne » selon les valeurs des autres dimensions. Le classement en trois catégories est le suivant :

- Qualité faible : groupes 1, 4, 9 et 11;
- Qualité moyenne : groupes 2, 3, 8, 10 et 12;
- Qualité élevée : groupes 5, 6 et 7.

Figure 1

## Schéma typologique de la qualité de l'emploi selon 4 dimensions



Source : Institut de la statistique du Québec.

1. LUC CLOUTIER (2008). *La qualité de l'emploi au Québec. Développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 47 p.

## Qualité de l'emploi selon une catégorisation en 12 groupes

### Groupe 1

Temps partiel involontaire, surtout stables, qualification variable et rémunération généralement de moins de 15,00 \$

### Groupe 3

Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification faible, moins de 15,00 \$

### Groupe 5

Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification élevée, entre 15,00 \$ et 19,99 \$

### Groupe 7

Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification élevée, 25,00 \$ et plus

### Groupe 9

Durée du travail autre que temps partiel involontaire, instables, qualification faible ou travailleurs surqualifiés en majorité, moins de 15,00 \$

### Groupe 11

Temps plein 41 heures ou plus, stables, qualification variable, moins de 15,00 \$

### Groupe 2

Temps plein 30-40 heures et temps partiel volontaire, stables, qualification élevée, moins de 15,00 \$

### Groupe 4

Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, travailleurs surqualifiés, moins de 15,00 \$

### Groupe 6

Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification élevée, entre 20,00 \$ et 24,99 \$

### Groupe 8

Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification faible, travailleurs surqualifiés, 15,00 \$ et plus

### Groupe 10

Durée du travail autre que temps partiel involontaire, instables, qualification élevée en majorité, 15,00 \$ et plus

### Groupe 12

Temps plein 41 heures ou plus, stables, qualification élevée surtout, 15,00 \$ et plus

Note : Les caractères réguliers indiquent la(les) valeur(s) à la base du regroupement concerné. Ceux en italique sont des observations quant aux valeurs prises par les autres dimensions, sur la base des données de 1997.

Il est bien entendu que, tout comme la catégorisation en 12 groupes, cette dernière opération aurait pu donner un classement différent selon les perceptions de chacun sur ce qu'est ou n'est pas un emploi de qualité. Cependant, comme nous avons tenté d'être conservateurs en classant plus souvent qu'autrement les groupes dans la catégorie « qualité moyenne », plutôt que de se contraindre à choisir les catégories « qualité faible » ou « qualité élevée », selon le cas, les résultats qui seraient obtenus avec un autre classement donneraient probablement les mêmes tendances générales.

### Situation selon la couverture syndicale et le sexe

#### Les travailleuses syndiquées et non syndiquées

En 1998, moins de 20 % des travailleuses syndiquées détenaient un emploi de faible qualité comparativement à plus de 30 % du côté des travailleuses non syndiquées (voir tableau 1). Ces dernières étaient également plus susceptibles d'avoir des emplois de qualité moyenne (49,2 % contre 42,5 %). En revanche, les travailleuses syndiquées occupaient deux fois plus d'emplois de qualité élevée (39,2 %) que leurs consœurs non syndiquées (18,4 %). Des différences dans les divers groupes d'emplois ressortent toutefois plus particulièrement. Ainsi, toujours en 1998, les travailleuses du groupe 4, soit celles surqualifiées recevant une rémunération de moins de 15 \$ l'heure, étaient deux fois plus présentes chez les non-syndiquées

que chez les syndiquées (10,5 % contre 5,4 %). Les non-syndiquées étaient également beaucoup plus présentes dans les groupes 2 et 3, alors que l'inverse s'observait dans les groupes 8 et 10. Du côté des

emplois de qualité élevée, les différences les plus prononcées sont notées dans les groupes 6 et 7 : il s'agit ici d'emplois stables où la qualification est élevée et les heures de travail normales ou courtes volontaires

Tableau 1

Évolution de la qualité de l'emploi chez les travailleuses à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats selon la couverture syndicale, Québec, 1998-2008

	Syndiquées			Non syndiquées		
	1998	2008	Variation <sup>1</sup>	1998	2008	Variation <sup>1</sup>
	%		point de %	%		point de %
<b>Qualité faible</b>	<b>18,4</b>	<b>15,6</b>	<b>-2,7</b>	<b>32,4</b>	<b>29,9</b>	<b>-2,6</b>
Groupe 1	7,4	5,4	-2,0	9,2	6,1	-3,1
Groupe 4	5,4	5,8	0,4	10,5	14,1	3,6
Groupe 9	3,3	2,7	-0,6	6,4	5,6	-0,8
Groupe 11	2,3	1,7	-0,6	6,4	4,1	-2,3
<b>Qualité moyenne</b>	<b>42,5</b>	<b>43,1</b>	<b>0,7</b>	<b>49,2</b>	<b>47,5</b>	<b>-1,7</b>
Groupe 2	6,5	5,6	-0,9	18,6	16,3	-2,3
Groupe 3	11,7	6,9	-4,7	18,5	14,4	-4,1
Groupe 8	11,6	15,3	3,7	4,8	7,9	3,0
Groupe 10	7,4	8,2	0,8	2,1	2,5	0,3
Groupe 12	5,3	7,2	1,9	5,2	6,5	1,3
<b>Qualité élevée</b>	<b>39,2</b>	<b>41,2</b>	<b>2,0</b>	<b>18,4</b>	<b>22,6</b>	<b>4,3</b>
Groupe 5	14,3	11,7	-2,6	9,5	9,5	0,0
Groupe 6	12,1	12,2	0,1	4,6	5,8	1,2
Groupe 7	12,9	17,3	4,5	4,3	7,3	3,0

1. Il s'agit de la différence entre la proportion de 2008 et celle de 1998 exprimée en points de pourcentage.

Notes : Les emplois sont classés en fonction de leur rémunération exprimée en dollars de 2002.

Les totaux peuvent différer du résultat des éléments en raison de l'arrondissement des données.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

et qui offrent une rémunération horaire de 20 \$ ou plus. Les travailleuses syndiquées se retrouvaient environ trois fois plus dans ces groupes que les non-syndiquées.

De façon générale, on note une amélioration de la qualité de l'emploi chez les travailleuses syndiquées et non syndiquées au cours de la période 1998-2008. Ainsi, la catégorie « qualité faible » voit sa part diminuer d'un peu plus de 2,5 points de pourcentage dans les deux groupes de travailleuses, tandis que la catégorie « qualité élevée » accroît sa présence de 2,0 et 4,3 points respectivement chez les travailleuses syndiquées et non syndiquées.

Au-delà de ces tendances générales, plusieurs mouvements dans les groupes de la qualité de l'emploi sont notés, tant chez les syndiquées que chez les non-syndiquées.

De 1998 à 2008, chez les travailleuses couvertes par une convention collective, on note une baisse appréciable dans les emplois à temps partiel involontaire (-2,0 points; groupe 1) ainsi que dans les emplois de qualification faible et rémunérés à moins de 15 \$ l'heure (-4,7 points; groupe 3). Par contre, on constate une hausse dans les emplois à qualification faible/travailleuses surqualifiées mais offrant une rémunération de 15 \$ ou plus (+3,7 points; groupe 8) et une baisse dans les emplois à qualification élevée pour lesquels la rémunération va de 15 \$ à 19,99 \$ (-2,6 points; groupe 5); ainsi, l'amélioration de la qualité de l'emploi chez ces travailleuses s'en trouve limitée. Enfin, les travailleuses syndiquées améliorent nettement leur situation en étant davantage présentes dans les emplois de qualité élevée (+4,5 points; groupe 7), soit des emplois stables à qualification élevée qui offrent 25 \$ de l'heure ou plus et qui comportent des heures de travail normales ou courtes volontaires.

De leur côté, les travailleuses non syndiquées occupent moins d'emplois à temps partiel involontaire (-3,1 points; groupe 1), moins d'emplois exigeant de longues heures de travail et offrant une rémunération moindre (-2,3 points; groupe 11) et moins d'emplois des groupes 2 et 3 (baisse respectives de 2,3 et 4,1 points), soit ceux rémunérés à moins de 15 \$ l'heure de qualification élevée ou faible. De plus, elles accroissent leur présence dans les emplois de qualité élevée (+3,0 points; groupe 7). Par contre, l'amélioration de la qualité de l'emploi chez ces travailleuses est freinée par la hausse de leur part dans les emplois des groupes 4 et 8 (+3,6 et +3,0 points respectivement); ces emplois sont notamment occupés par des travailleuses surqualifiées.

En 2008, des différences importantes demeurent dans la qualité de l'emploi des travailleuses syndiquées et non syndiquées. En effet, les non-syndiquées sont presque deux fois plus susceptibles d'occuper des emplois de qualité faible (29,9 % contre 15,6 %), alors que les syndiquées sont presque deux fois plus présentes dans les emplois de qualité élevée (41,2 % contre 22,6 %). Les différences qui ressortaient dans les divers groupes en 1998 sont sensiblement les mêmes en 2008.

#### Les travailleurs syndiqués et non syndiqués

En 1998, presque 3 travailleurs non syndiqués sur 10 occupaient un emploi de faible qualité (voir tableau 2). Cette proportion est deux fois plus forte que celle observée chez les travailleurs syndiqués. En revanche, ces derniers se retrouvaient un peu plus dans des emplois de qualité moyenne (55,0 %) que leurs homologues non syndiqués (49,5 %). De plus, 3 travailleurs syndiqués sur 10 détenaient en 1998 un emploi de qualité élevée; ce rapport est de 2 sur 10 dans le cas des travailleurs non syndiqués. Au-delà de ces constats généraux, des différences appréciables sont toutefois notées en 1998 entre ces deux catégories de travailleurs dans les divers groupes de la qualité de l'emploi. Ainsi, les emplois du groupe 11, soit ceux de 41 heures ou plus rémunérés à

moins de 15 \$ l'heure, étaient deux fois plus présents chez les non-syndiqués (13,6 % contre 6,5 %), tout comme les emplois du groupe 2 (10,0 % contre 4,8 %). Par ailleurs, les travailleurs syndiqués étaient beaucoup plus susceptibles d'occuper des emplois du groupe 8 (19,2 % contre 5,8 %), soit ceux de qualification faible/travailleurs surqualifiés mais avec une rémunération horaire de 15 \$ et plus. Enfin, les emplois des groupes 6 et 7 étaient plus présents chez les syndiqués que chez les non-syndiqués (23,6 % contre 13,9 %).

Entre 1998 et 2008, la qualité de l'emploi des travailleurs non syndiqués s'améliore alors que celle des travailleurs syndiqués demeure sensiblement la même. En effet, chez les travailleurs non couverts par une convention collective, on note une baisse de presque 5 points de pourcentage dans la catégorie « faible » et une hausse marquée (+6,5 points) dans la catégorie « élevée ». Du côté des travailleurs syndiqués, peu de variations sont notées dans chacune des trois catégories de la qualité de l'emploi.

Lorsque l'on regarde spécifiquement les groupes de la qualité de l'emploi, on constate une baisse appréciable chez les non-syndiqués (-4,4 points) dans les emplois de 41 heures ou plus rémunérés à moins de 15 \$ l'heure (groupe 11). Quoique moins

Tableau 2

Évolution de la qualité de l'emploi chez les travailleurs à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats selon la couverture syndicale, Québec, 1998-2008

	Syndiqués			Non syndiqués		
	1998	2008	Variation <sup>1</sup>	1998	2008	Variation <sup>1</sup>
	%	point de %		%	point de %	
<b>Qualité faible</b>	<b>14,1</b>	<b>13,4</b>	<b>-0,7</b>	<b>28,7</b>	<b>23,8</b>	<b>-4,9</b>
Groupe 1	2,2	1,8	-0,4	4,3	2,9	-1,4
Groupe 4	3,8	4,9	1,1	5,4	6,6	1,2
Groupe 9	1,6	2,4	0,9	5,4	5,1	-0,3
Groupe 11	6,5	4,2	-2,3	13,6	9,2	-4,4
<b>Qualité moyenne</b>	<b>55,0</b>	<b>54,4</b>	<b>-0,5</b>	<b>49,5</b>	<b>47,9</b>	<b>-1,6</b>
Groupe 2	4,8	5,2	0,5	10,0	11,2	1,2
Groupe 3	9,2	6,1	-3,1	11,1	9,6	-1,6
Groupe 8	19,2	18,7	-0,5	5,8	6,6	0,8
Groupe 10	5,2	6,7	1,5	3,5	3,5	0,0
Groupe 12	16,6	17,8	1,2	19,1	17,1	-2,0
<b>Qualité élevée</b>	<b>31,0</b>	<b>32,2</b>	<b>1,2</b>	<b>21,8</b>	<b>28,3</b>	<b>6,5</b>
Groupe 5	7,4	8,6	1,2	7,9	9,6	1,7
Groupe 6	10,1	8,5	-1,6	5,2	6,3	1,1
Groupe 7	13,5	15,1	1,6	8,7	12,4	3,7

1. Il s'agit de la différence entre la proportion de 2008 et celle de 1998 exprimée en points de pourcentage.

Notes : Les emplois sont classés en fonction de leur rémunération exprimée en dollars de 2002.

Les totaux peuvent différer du résultat des éléments en raison de l'arrondissement des données.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

et qui offrent une rémunération horaire de 20 \$ ou plus. Les travailleuses syndiquées se retrouvaient environ trois fois plus dans ces groupes que les non-syndiquées.

De façon générale, on note une amélioration de la qualité de l'emploi chez les travailleuses syndiquées et non syndiquées au cours de la période 1998-2008. Ainsi, la catégorie « qualité faible » voit sa part diminuer d'un peu plus de 2,5 points de pourcentage dans les deux groupes de travailleuses, tandis que la catégorie « qualité élevée » accroît sa présence de 2,0 et 4,3 points respectivement chez les travailleuses syndiquées et non syndiquées.

Au-delà de ces tendances générales, plusieurs mouvements dans les groupes de la qualité de l'emploi sont notés, tant chez les syndiquées que chez les non-syndiquées.

De 1998 à 2008, chez les travailleuses couvertes par une convention collective, on note une baisse appréciable dans les emplois à temps partiel involontaire (-2,0 points; groupe 1) ainsi que dans les emplois de qualification faible et rémunérés à moins de 15 \$ l'heure (-4,7 points; groupe 3). Par contre, on constate une hausse dans les emplois à qualification faible/travailleuses surqualifiées mais offrant une rémunération de 15 \$ ou plus (+3,7 points; groupe 8) et une baisse dans les emplois à qualification élevée pour lesquels la rémunération va de 15 \$ à 19,99 \$ (-2,6 points; groupe 5); ainsi, l'amélioration de la qualité de l'emploi chez ces travailleuses s'en trouve limitée. Enfin, les travailleuses syndiquées améliorent nettement leur situation en étant davantage présentes dans les emplois de qualité élevée (+4,5 points; groupe 7), soit des emplois stables à qualification élevée qui offrent 25 \$ de l'heure ou plus et qui comportent des heures de travail normales ou courtes volontaires.

De leur côté, les travailleuses non syndiquées occupent moins d'emplois à temps partiel involontaire (-3,1 points; groupe 1), moins d'emplois exigeant de longues heures de travail et offrant une rémunération moindre (-2,3 points; groupe 11) et moins d'emplois des groupes 2 et 3 (baisse respectives de 2,3 et 4,1 points), soit ceux rémunérés à moins de 15 \$ l'heure de qualification élevée ou faible. De plus, elles accroissent leur présence dans les emplois de qualité élevée (+3,0 points; groupe 7). Par contre, l'amélioration de la qualité de l'emploi chez ces travailleuses est freinée par la hausse de leur part dans les emplois des groupes 4 et 8 (+3,6 et +3,0 points respectivement); ces emplois sont notamment occupés par des travailleuses surqualifiées.

En 2008, des différences importantes demeurent dans la qualité de l'emploi des travailleuses syndiquées et non syndiquées. En effet, les non-syndiquées sont presque deux fois plus susceptibles d'occuper des emplois de qualité faible (29,9 % contre 15,6 %), alors que les syndiquées sont presque deux fois plus présentes dans les emplois de qualité élevée (41,2 % contre 22,6 %). Les différences qui ressortaient dans les divers groupes en 1998 sont sensiblement les mêmes en 2008.

#### Les travailleurs syndiqués et non syndiqués

En 1998, presque 3 travailleurs non syndiqués sur 10 occupaient un emploi de faible qualité (voir tableau 2). Cette proportion est deux fois plus forte que celle observée chez les travailleurs syndiqués. En revanche, ces derniers se retrouvaient un peu plus dans des emplois de qualité moyenne (55,0 %) que leurs homologues non syndiqués (49,5 %). De plus, 3 travailleurs syndiqués sur 10 détenaient en 1998 un emploi de qualité élevée; ce rapport est de 2 sur 10 dans le cas des travailleurs non syndiqués. Au-delà de ces constats généraux, des différences appréciables sont toutefois notées en 1998 entre ces deux catégories de travailleurs dans les divers groupes de la qualité de l'emploi. Ainsi, les emplois du groupe 11, soit ceux de 41 heures ou plus rémunérés à

moins de 15 \$ l'heure, étaient deux fois plus présents chez les non-syndiqués (13,6 % contre 6,5 %), tout comme les emplois du groupe 2 (10,0 % contre 4,8 %). Par ailleurs, les travailleurs syndiqués étaient beaucoup plus susceptibles d'occuper des emplois du groupe 8 (19,2 % contre 5,8 %), soit ceux de qualification faible/travailleurs surqualifiés mais avec une rémunération horaire de 15 \$ et plus. Enfin, les emplois des groupes 6 et 7 étaient plus présents chez les syndiqués que chez les non-syndiqués (23,6 % contre 13,9 %).

Entre 1998 et 2008, la qualité de l'emploi des travailleurs non syndiqués s'améliore alors que celle des travailleurs syndiqués demeure sensiblement la même. En effet, chez les travailleurs non couverts par une convention collective, on note une baisse de presque 5 points de pourcentage dans la catégorie « faible » et une hausse marquée (+6,5 points) dans la catégorie « élevée ». Du côté des travailleurs syndiqués, peu de variations sont notées dans chacune des trois catégories de la qualité de l'emploi.

Lorsque l'on regarde spécifiquement les groupes de la qualité de l'emploi, on constate une baisse appréciable chez les non-syndiqués (-4,4 points) dans les emplois de 41 heures ou plus rémunérés à moins de 15 \$ l'heure (groupe 11). Quoique moins

Tableau 2

**Évolution de la qualité de l'emploi chez les travailleurs à partir d'une typologie en 12 groupes, résultats selon la couverture syndicale, Québec, 1998-2008**

	Syndiqués			Non syndiqués		
	1998	2008	Variation <sup>1</sup>	1998	2008	Variation <sup>1</sup>
	%	point de %		%	point de %	
<b>Qualité faible</b>	<b>14,1</b>	<b>13,4</b>	<b>-0,7</b>	<b>28,7</b>	<b>23,8</b>	<b>-4,9</b>
Groupe 1	2,2	1,8	-0,4	4,3	2,9	-1,4
Groupe 4	3,8	4,9	1,1	5,4	6,6	1,2
Groupe 9	1,6	2,4	0,9	5,4	5,1	-0,3
Groupe 11	6,5	4,2	-2,3	13,6	9,2	-4,4
<b>Qualité moyenne</b>	<b>55,0</b>	<b>54,4</b>	<b>-0,5</b>	<b>49,5</b>	<b>47,9</b>	<b>-1,6</b>
Groupe 2	4,8	5,2	0,5	10,0	11,2	1,2
Groupe 3	9,2	6,1	-3,1	11,1	9,6	-1,6
Groupe 8	19,2	18,7	-0,5	5,8	6,6	0,8
Groupe 10	5,2	6,7	1,5	3,5	3,5	0,0
Groupe 12	16,6	17,8	1,2	19,1	17,1	-2,0
<b>Qualité élevée</b>	<b>31,0</b>	<b>32,2</b>	<b>1,2</b>	<b>21,8</b>	<b>28,3</b>	<b>6,5</b>
Groupe 5	7,4	8,6	1,2	7,9	9,6	1,7
Groupe 6	10,1	8,5	-1,6	5,2	6,3	1,1
Groupe 7	13,5	15,1	1,6	8,7	12,4	3,7

1. Il s'agit de la différence entre la proportion de 2008 et celle de 1998 exprimée en points de pourcentage.

Notes : Les emplois sont classés en fonction de leur rémunération exprimée en dollars de 2002.

Les totaux peuvent différer du résultat des éléments en raison de l'arrondissement des données.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.



forte, une baisse est également notée dans les emplois de longue durée mais offrant 15 \$ l'heure ou plus (-2,0 points de pourcentage; groupe 12). Les non-syndiqués se distinguent aussi avec une croissance de presque 4 points dans les emplois de meilleure qualité (groupe 7); ils sont donc aujourd'hui davantage présents dans des emplois bien rémunérés mais qui n'exigent pas de longues heures de travail. Chez les travailleurs syndiqués, on observe également une baisse dans le groupe 11 (-2,3 points) ainsi que dans les emplois peu qualifiés dont la rémunération est moindre (-3,1 points; groupe 3); il s'agit dans ce dernier cas d'une baisse deux fois plus importante que celle notée chez les non-syndiqués.

En 2008, les travailleurs non syndiqués sont toujours plus susceptibles de se retrouver dans des emplois de qualité faible, mais se rapprochent grandement des travailleurs syndiqués pour ce qui est des emplois de qualité élevée. Enfin, les emplois de qualité moyenne sont encore plus fréquents chez les syndiqués.

## Évolution de la situation comparative

Les variations notées de 1998 à 2008 dans la qualité de l'emploi chez les femmes et les hommes syndiqués et non syndiqués influencent nécessairement les écarts entre ces groupes. Le tableau 3 montre en effet une forte réduction de l'écart entre les femmes et les hommes, qu'ils soient syndiqués ou non. Toutefois, l'écart entre les travailleuses syndiquées et les travailleuses non syndiquées reste le même, alors que l'écart entre les travailleurs syndiqués et ceux non syndiqués connaît une certaine diminution.

En 2008, le coefficient de dissimilarité, qui mesure l'écart global entre deux distributions, est de 16,5 % entre les travailleuses syndiquées et les travailleuses non syndiquées. Celui-ci est en forte baisse par rapport à 1998 (-7,2 points ou -30,4 %). Comme on peut le voir au tableau 3, au moins 10 groupes d'emplois connaissent une réduction de l'écart entre ces travailleuses et ces travailleurs. Les réductions les plus marquées se produisent dans le groupe 8 (emplois de faible qualification/travailleurs surqualifiés mais rémunérés à 15 \$ et plus l'heure) et le groupe 5 (emplois à qualification élevée et dont la rémunération va de 15 \$ à 19,99 \$). Si on considère ensemble les groupes 1, 4, 9 et 11, soit ceux qui montrent une moindre qualité de l'emploi, la diminution de l'écart est de plus de 5 points sur la période. Par ailleurs, l'écart dans les groupes 6 et 7, qui affichent une qualité d'emploi supérieure, augmente

entre les femmes et les hommes couverts par une convention collective. Toutefois, cela ne se fait pas au détriment des travailleuses syndiquées puisqu'elles maintiennent ou accroissent leur présence dans ces types d'emplois en 2008 (voir tableau 1).

À l'instar des personnes syndiquées, les personnes non syndiquées connaissent une baisse appréciable de l'écart femmes-hommes, soit de 6,1 points ou 21,4 %. La réduction des écarts s'observe surtout dans des groupes de qualité faible ou moyenne, soit les groupes 1 à 3 (baisse de presque 8 points au total) et les groupes 11 et 12 (baisse de plus de 5 points au total). Ainsi, il y a beaucoup moins de différences entre les femmes et les hommes non syndiqués dans les emplois à temps partiel involontaire ainsi que dans ceux rémunérés à moins de 15 \$ l'heure de qualification faible ou élevée (aussi emplois stables et comportant de bonnes heures de travail). De plus, l'écart dans les emplois de longue durée, peu importe leur rémunération, se réduit entre les sexes en raison d'une baisse du temps de travail chez les hommes surtout (voir tableau 2, groupe 11). En 2008, l'écart global entre les femmes et les hommes non syndiqués (22,4 %) demeure tout de même plus élevé que celui noté chez les personnes syndiquées (16,5 %).

Dans la comparaison entre les travailleuses syndiquées et celles non syndiquées, aucune réduction de l'écart n'est observée au cours des dix dernières années. Ainsi, le coefficient de dissimilarité reste très élevé, se situant à 32,4 % en 2008. Cependant, une certaine baisse de l'écart est notée dans les groupes 1, 2, 5, 6 et 11. Or, ce qui ressort surtout de l'analyse c'est l'augmentation non négligeable dans le groupe 4 (+3,2 points), soit des emplois stables, peu rémunérés (moins de 15 \$ l'heure) et occupés par des travailleuses surqualifiées. Ce changement témoigne d'ailleurs de la hausse appréciable de la présence des travailleuses non syndiquées dans ce type d'emploi (voir tableau 1).

Contrairement aux travailleuses, les travailleurs présentent une baisse non négligeable de l'écart global entre les syndiqués et les non-syndiqués au cours de la dernière décennie sur le plan de la qualité de l'emploi. En effet, le coefficient diminue de 3,9 points (-15,6 %). Quatre groupes d'emplois sont principalement en cause, soit les groupes 6 et 7 (emplois de qualification élevée rémunérés à 20 \$ ou plus, entre autres) et les groupes 11 et 12 (emplois comportant de longues heures de travail). Cela reflète grandement l'amélioration de la situation des travailleurs non syndiqués en matière de qualité d'emploi (voir tableau 2).

Tableau 3

**Évolution de l'écart<sup>1</sup> dans la qualité de l'emploi à partir d'une catégorisation en 12 groupes, résultats selon le sexe et la couverture syndicale, Québec, 1998-2008**

	Femmes (syndiquées - non syndiquées)		Hommes (syndiqués - non syndiqués)		Syndiqués (femmes - hommes)		Non syndiqués (femmes - hommes)	
	2008	var. 98-08	2008	var. 98-08	2008	var. 98-08	2008	var. 98-08
	%	point de %	%	point de %	%	point de %	%	point de %
Gr.1	0,6	-1,2	1,1	-0,9	3,7	-1,5	3,2	-1,8
Gr.2	10,7	-1,3	6,0	0,8	0,4	-1,4	5,1	-3,5
Gr.3	7,5	0,6	3,5	1,5	0,9	-1,6	4,8	-2,5
Gr.4	8,3	3,2	1,7	0,0	0,8	-0,7	7,5	2,5
Gr.5	2,2	-2,6	1,1	0,5	3,1	-3,8	0,1	-1,4
Gr.6	6,4	-1,1	2,3	-2,6	3,7	1,7	0,5	-0,2
Gr.7	10,0	1,5	2,7	-2,1	2,3	1,6	5,1	0,7
Gr.8	7,4	0,6	12,1	-1,3	3,4	-4,2	1,3	0,3
Gr.9	2,9	-0,2	2,7	-1,2	0,3	-1,5	0,5	-0,5
Gr.10	5,7	0,5	3,2	1,5	1,5	-0,7	1,0	-0,3
Gr.11	2,4	-1,7	4,9	-2,2	2,5	-1,7	5,1	-2,1
Gr.12	0,7	0,6	0,7	-1,8	10,6	-0,8	10,6	-3,3
Coefficient <sup>2</sup>	32,4	-0,5	20,9	-3,9	16,5	-7,2	22,4	-6,1

1. L'écart est exprimé en valeur absolue.

2. Le coefficient de dissimilarité exprime l'écart global en pourcentage entre les deux distributions. Il équivaut à la somme des écarts de chaque groupe divisée par deux.

Note : Les emplois sont classés en fonction de leur rémunération exprimée en dollars de 2002.

Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

En 2008, l'écart global entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués (20,9 %) est beaucoup moins élevé que celui observé entre les travailleuses syndiquées et non syndiquées (32,4 %).

En conclusion, on peut dire qu'une réelle amélioration de la qualité de l'emploi est observée chez les femmes au cours de la dernière décennie, tant chez les syndiquées que chez les non-syndiquées : les travailleu-

ses sont, notamment, moins présentes dans les emplois à temps partiel involontaire et dans ceux faiblement rémunérés et de qualification faible/travailleuses surqualifiées, mais davantage présentes dans des emplois mieux rémunérés et de qualification élevée. En conséquence, elles ont réussi à réduire leur écart par rapport aux hommes, qu'ils soient syndiqués ou non. Chez les hommes, l'amélioration de la qualité de l'emploi est beaucoup moins forte et concerne

surtout les non-syndiqués; elle se traduit en grande partie par un meilleur accès aux emplois hautement rémunérés et une baisse dans ceux exigeant de longues heures de travail. Les travailleurs non syndiqués ont d'ailleurs réussi à réduire de façon non négligeable leur retard face à leurs confrères syndiqués, scénario qui n'est pas observé chez les femmes.

## VIENT DE PARAÎTRE

### **Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2008.**

L'Institut de la statistique du Québec a rendu public le 9 juillet 2009 le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2008*. Ce rapport offre des données sur la rémunération des salariés du Québec dans les différents secteurs du marché du travail. Le premier chapitre expose les concepts et la méthodologie de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Le deuxième chapitre porte sur les résultats; on y présente deux séries de tableaux, une sur les salaires (annuels et horaires) et l'autre sur les échelles salariales, selon les groupes intermédiaires de la CNP. Les résultats sont présentés selon 13 ventilations (par exemple, les secteurs public, fabrication, administration municipale, privé – employés syndiqués et employés non syndiqués, secteur privé – entreprises de 200 à 499 employés et entreprises de 500 employés et plus).

Ce rapport est disponible sur le site Web de l'Institut à l'adresse suivante : [www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)

## À PARAÎTRE

L'Institut diffusera au cours de l'automne le rapport *Le marché du travail et les parents* qui présente des statistiques et analyses relatives à la conciliation famille-travail au Québec. Les résultats mettent en lumière les différences entre parents et non-parents quant à leur réalité sur le marché du travail; chez les parents, ils révèlent des écarts selon différentes situations familiales (âge du plus jeune enfant, nombre d'enfants et type de famille économique). Cette publication a pour objectif d'examiner de quelle façon la charge familiale influence la participation au marché du travail et comment le fait d'avoir à concilier les activités familiales et professionnelles affecte la vie des parents, notamment sur le plan du partage et de la pression du temps.

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Pour plus de renseignements :

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante :  
**[www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)**

Claude Vecerina, chargé de projet  
1200, avenue McGill College, bureau 400  
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6239)  
Télécopieur : 514 876-1767  
Courriel : [publication.dstr@stat.gouv.qc.ca](mailto:publication.dstr@stat.gouv.qc.ca)

Dépôt légal  
Bibliothèque et Archives Canada  
Bibliothèque et Archives nationales  
du Québec  
3<sup>e</sup> trimestre 2009  
ISSN 1492-1073 (version imprimée)  
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,  
Institut de la statistique, 2000



En 2008, l'écart global entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués (20,9 %) est beaucoup moins élevé que celui observé entre les travailleuses syndiquées et non syndiquées (32,4 %).

En conclusion, on peut dire qu'une réelle amélioration de la qualité de l'emploi est observée chez les femmes au cours de la dernière décennie, tant chez les syndiquées que chez les non-syndiquées : les travailleu-

ses sont, notamment, moins présentes dans les emplois à temps partiel involontaire et dans ceux faiblement rémunérés et de qualification faible/travailleuses surqualifiées, mais davantage présentes dans des emplois mieux rémunérés et de qualification élevée. En conséquence, elles ont réussi à réduire leur écart par rapport aux hommes, qu'ils soient syndiqués ou non. Chez les hommes, l'amélioration de la qualité de l'emploi est beaucoup moins forte et concerne

surtout les non-syndiqués; elle se traduit en grande partie par un meilleur accès aux emplois hautement rémunérés et une baisse dans ceux exigeant de longues heures de travail. Les travailleurs non syndiqués ont d'ailleurs réussi à réduire de façon non négligeable leur retard face à leurs confrères syndiqués, scénario qui n'est pas observé chez les femmes.

## VIENT DE PARAÎTRE

### **Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2008.**

L'Institut de la statistique du Québec a rendu public le 9 juillet 2009 le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2008*. Ce rapport offre des données sur la rémunération des salariés du Québec dans les différents secteurs du marché du travail. Le premier chapitre expose les concepts et la méthodologie de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Le deuxième chapitre porte sur les résultats; on y présente deux séries de tableaux, une sur les salaires (annuels et horaires) et l'autre sur les échelles salariales, selon les groupes intermédiaires de la CNP. Les résultats sont présentés selon 13 ventilations (par exemple, les secteurs public, fabrication, administration municipale, privé – employés syndiqués et employés non syndiqués, secteur privé – entreprises de 200 à 499 employés et entreprises de 500 employés et plus).

Ce rapport est disponible sur le site Web de l'Institut à l'adresse suivante : [www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)

## À PARAÎTRE

L'Institut diffusera au cours de l'automne le rapport *Le marché du travail et les parents* qui présente des statistiques et analyses relatives à la conciliation famille-travail au Québec. Les résultats mettent en lumière les différences entre parents et non-parents quant à leur réalité sur le marché du travail; chez les parents, ils révèlent des écarts selon différentes situations familiales (âge du plus jeune enfant, nombre d'enfants et type de famille économique). Cette publication a pour objectif d'examiner de quelle façon la charge familiale influence la participation au marché du travail et comment le fait d'avoir à concilier les activités familiales et professionnelles affecte la vie des parents, notamment sur le plan du partage et de la pression du temps.

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Pour plus de renseignements :

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : [www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)

Claude Vecerina, chargé de projet  
1200, avenue McGill College, bureau 400  
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6239)  
Télécopieur : 514 876-1767  
Courriel : [publication.dstr@stat.gouv.qc.ca](mailto:publication.dstr@stat.gouv.qc.ca)

Dépôt légal  
Bibliothèque et Archives Canada  
Bibliothèque et Archives nationales  
du Québec  
3<sup>e</sup> trimestre 2009  
ISSN 1492-1073 (version imprimée)  
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,  
Institut de la statistique, 2000